

Бараник З. П.,
д.е.н., професор, Київський
національний економічний
університет імені
Вадима Гетьмана

Baranyk Z.,
Doctor, Professor, Kyiv
National Economic University
named after Vadym Hetman

Петухова О.А. старший ви-
кладач, Київський національ-
ний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

Petukhova H. Senior Lecturer,
Kyiv National Economic
University named after Vadym
Hetman

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ РИНКУ ПРАЦІ

GENDER ASPECTS OF LABOR MARKET

Анотація: за допомоги статис-
тичного аналізу розглянуто ге-
ндерні аспекти ринку праці.

Ключові слова: ринок праці,
соціальна справедливість, ген-
дерна нерівність, заробітна
плата.

Abstract: at the help of statisti-
cal analysis the genderni aspects
of labour-market are consid-
ered..

Keywords: labour-market, social
justice, genderna inequality, et-
tlings.

Функціонування ринку праці визначально залежить від рівня розвитку економіки країни та суцільних відносин, основу яких становлять відносини власності, виробничі зв'язки, економічна свобода суб'єктів ринку праці, баланс між ринковою ефективністю та соціальною справедливістю.

Критеріями соціальної справедливості є:

— розвинута і здатна до ефективного регулювання така соціальна модель суспільства, яке вимірюється питомою вагою податків у валовому національному продукті;

— міцна соціальна система, яка значною мірою забезпечує ефективний захист усім громадянам і більш за все найуразливішим верствам суспільства;

— обмеження або стримування розвитку економічних та інших форм нерівностей, утому числі і гендерних;

— ключову роль в збереженні цих інституцій відіграють соціальні партнери, тобто профспілки та інші організації, які представляють права найманих працівників;

— кожен з наведених критеріїв сучасної соціальної моделі повинен сприяти зростанню добробуту та створенню нових робочих місць.

В основі сучасної соціальної моделі лежить велика кількість постулатів, але в першу чергу це стосується нерівності, яка за-

грожує соціальній справедливості. На особливу увагу заслуговує гендерна нерівність. Гендерна рівність до праці, особливо, до оплати праці, представляє собою процес справедливого відношення до жінок і чоловіків. Для забезпечення справедливості, особливо на ринку праці, країна повинна виключити будь-яку дискримінацію у сфері праці по відношенню до жінок.

Основною причиною збереження гендерної нерівності в Україні, що, відповідно, враховується при оцінці людського розвитку є, в першу чергу, — відмінності в економічних можливостях чоловіків та жінок. Так, показники освіти не мають суттєвих відмінностей за статтю, а якщо брати до уваги показники тривалості життя, то різниця на користь жінок, тому істотним фактором гендерної нерівномірності у суспільстві є відмінності у заробітній платі жінок та чоловіків. Все це доводить необхідність ґрунтовного аналізу ситуації на ринку праці України, визначення основних елементів гендерної нерівномірності в економічній сфері та розробці стратегічних напрямів її подолання.

Стаття 24 Конституції України, Стаття 2-1 Кодексу законів про працю України, Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачають заборону дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статті, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Не зважаючи на дію цих законів, в Україні до сих пір присутня дискримінація жінок на ринку праці, і в першу чергу це стосується процесів працевлаштування та звільнення, оплати праці, підвищення конкурентоспроможності, тощо.

За даними Державної служби статистики України у 2013 році кількість зайнятого населення у віці 15-70 років, у порівнянні з відповідним періодом 2012 року, збільшилася на 49,8 тис. осіб та становила 20,4 млн осіб, у тому числі 10,6 млн осіб склали чоловіки, а 9,8 млн осіб — жінки.

Рівень зайнятості зріс як серед чоловіків, так і серед жінок: серед чоловіків — з 65,2 % у 2012 році до 65,9 % у 2013 році, серед жінок — з 54,8 % до 55,3 % економічно-активного населення.

Починаючи з 2009 року питома вага жінок у загальній чисельності зайнятого населення зменшується (з 49,4 % у 2009 році до 48,3 % у 2013 році).

В середньому за 2013 рік рівень безробіття серед чоловіків становив 8,0 % економічно-активного населення (у 2012 році — 8,5 %). Серед жінок цей показник знизився з 6,4 % до 6,2 % економічно-активного населення. Питома вага жінок у загальній чи-

сельності безробітного населення в останні роки зростає. Так, у 2013 році частка їх складала 41,4 % (у 2009 році — 40,2 %).

Жінкам, які звертаються до державної служби зайнятості, надаються всі послуги щодо сприяння у працевлаштуванні, передбачені законодавством, незалежно від статі.

У державній службі зайнятості протягом 2013 року було зареєстровано 1,5 млн безробітних, з яких жінки становили 52 %, або 796,5 тис. осіб.

Середньомісячна заробітна плата жінок у 2013 році складала 2 866 грн, порівняно з чоловіками — 77,2 %. Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків за всіма видами економічної діяльності на користь останніх, виключення складає «Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок», з них «музеїв та інших закладів культури». В цій галузі економіки заробітна плата жінок на 220 грн вища, ніж у чоловіків. Жіноча зайнятість традиційно переважає у видах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати — наданні комунальних та індивідуальних послуг, діяльності готелів та ресторанів, освіти, охороні здоров'я та соціальному забезпеченні, у яких жінки становлять переважну частку (60—83 %) працівників.

Істотні відмінності у розмірі гендерного розриву в оплаті праці простежуються і в регіональному аспекті: якщо для західних областей характерні менші гендерні відмінності в рівні заробітної плати, то в більшості областей сходу середня заробітна плата жінок не перевищує 70 % чоловічого аналога.

На розмір заробітної плати впливає багато чинників, у тому числі умови праці. В Україні законодавство про працю забороняє використання праці жінок на важких та шкідливих роботах. А чоловіки, які працюють на таких виробництвах, отримують пільги і компенсації, що відповідно впливає на рівень їхньої оплати праці.

Слід зазначити, що справжній рівень гендерної нерівності в оплаті праці може виявити лише аналіз цього показника за професіями. Здійснення такого аналізу можливе після запровадження в статистичну практику спеціального обстеження та накопичення певних динамічних рядів даних.

Результати проведеного статистичного оцінювання оплати праці жінок і чоловіків підкреслюють наявні гендерні відмінності на ринку праці України. Існуюча різниця між заробітками чоловіків і жінок є наслідком професійної сегрегації та прямої дискримінації (gender pay differential). Цей факт має особливе значення для формування поведінки жінок на ринку праці. Причому

гендерні відмінності обмежують як попит, так і пропозицію жіночої робочої сили. Це відбувається за рахунок дії старих стереотипів поведінки чоловіків та жінок у суспільстві, які впливають не тільки на найманих працівників, а й на роботодавців, які під час наймання на роботу віддають перевагу чоловікам, оскільки будь-яку жінку вважають невідповідним і нестабільним працівником.

Література

1. Курило І. О. Статистичне дослідження гендерних особливостей соціально-економічної структури населення // Статистика України. — 2005. — № 4. — С. 37—43.
2. Економічна активність населення України 2012: Стат. Збірник / Державна служба статистики України;
3. Ринок праці України у 2013 році: Аналітично — статистичний збірник. /Державний центр зайнятості Міністерства соціальної політики України/.